

Procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho na categoria e carreira geral de assistente técnico, do mapa de pessoal da Agência para a Integração, Migrações e Asilo, IP (Direção de Serviços de Recursos Humanos)

ATA n.º 1

Aos 10 dias de maio de 2024, pelas 11 horas, reuniu nas Instalações da Agência para Integração, Migrações e Asilo, IP, sito na Avenida Casal de Cabanas Golf, nº 1, 2734-506 Barcarena em Oeiras, o júri do procedimento concursal comum para recrutamento de 2 (dois) assistentes técnicos para a Direção de Serviços de Recursos Humanos da Agência para Integração, Migrações e Asilo, IP (AIMA, IP), designado por despacho do Conselho Diretivo de 9 de maio de 2024 que é constituído por:

Presidente: TS Ana Luísa Fernandes Ribeiro, Diretora de Serviços RH
1º vogal efetivo : TS Maria Encarnação Marques Palma - RH
2º vogal efetivo: TS Melissa Nunes Rodrigues Martins Silva - RH

A presente reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto Primeiro: definição do conteúdo funcional e o perfil de competências para os postos de trabalho que se pretende ocupar

Ponto Segundo: decidir as fases que comportam os métodos de seleção a aplicar, a sua valoração e a classificação final

Ponto Terceiro: definir o modelo e as temáticas a abordar na prova de conhecimentos

Ponto Quarto: fixar os critérios de avaliação curricular (AC) dos candidatos bem como o seu sistema de valoração, incluindo a respetiva fórmula classificativa e o respetivo modelo de ficha de avaliação

Ponto Quinto: Definir os fatores a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção e sua valoração (EPS)

Entrando no **ponto primeiro** da ordem de trabalhos e tendo em consideração as competências e funções a desempenhar nos lugares a prover, o júri por unanimidade, considerou o conteúdo funcional constante nos termos da alínea b) do n.º 1 do art 86.º da Lei 35/2014 de 20 de junho (LTFP), e o perfil de competências definido para os postos de trabalho que se pretende ocupar, ficando o mesmo desagregado da seguinte forma:

- N.º de Postos de Trabalho: 2

- **Atividade:** Executar, a partir de instruções concretas, trabalhos de apoio na área de recursos humanos nomeadamente, registo de férias, faltas e licenças dos trabalhadores, inserção no SRH, elaboração de informações, arquivo, apoio ao SIADAP, notas biográficas, processos de aposentação, bem como executar todos os procedimentos de apoio genérico.

- **Fator Preferencial** Conhecimentos de Informática na ótica do utilizador; conhecimentos de legislação; Capacidade de trabalho em equipa.

- **Local de trabalho:** Avenida do Casal de Cabanas Urbanização Cabanas Golf Nº 1- 2734-506 Barcarena /OEIRAS

No que concerne ao **Ponto Segundo** da ordem de trabalhos e considerando que o presente procedimento concursal, é limitado a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado será aplicado apenas um método de seleção obrigatório previstos nos números 1 e 2 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20/06- LTFP, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

Aplicação do método Prova de Conhecimentos – PC - aos candidatos que:

- 1- Que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades, diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- 2- Que se encontrem a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular, no formulário da candidatura.

E aplicação do método Avaliação Curricular - AC - aos candidatos:

- 1- Detentores da categoria e que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como a candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

Delibera ainda o júri, nos termos do nº 4 do artº 36º da LTFP e do artº 6º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, na sua atual redação, que em ambos os casos será aplicado o método facultativo de Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A valoração dos métodos, anteriormente referidos, será convertida numa escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$CF = 0,70 PC + 0,30 EPS, \text{ ou } CF = 0,70 AC + 0,30 EPS$$

Entrando no **ponto terceiro** da ordem de trabalhos o júri decidiu que a prova de conhecimentos tem natureza teórica, será escrita e sem consulta e será realizada numa só fase para todos os candidatos admitidos.

A prova será constituída por um conjunto 20 questões de resposta de escolha múltipla, com a duração máxima de 60 minutos.

Cada resposta certa será valorada com 1 valor;

A ausência de resposta ou resposta errada, será valorada com 0 valores.

Dada a urgência do preenchimento dos postos de trabalho, os candidatos serão convocados por email.

No dia da prova os candidatos serão chamados para a sala 30 minutos antes da hora agendada para a prova de conhecimentos, não sendo dada qualquer tolerância por atraso após a hora do início da PC.

Os candidatos só poderão sair da sala 10 minutos após a PC ter iniciado.

Durante a realização da PC não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico ou computadorizado.

São salvaguardadas todas as situações de candidatos com deficiência comprovada que solicitem condições especiais de realização.

Decidiu, ainda o júri que a prova de conhecimento incidirá sobre as seguintes temáticas e correspondente legislação:

Parentalidade, Modalidade de contrato de trabalho e estatuto de trabalhador estudante - Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; 5 perguntas

Férias, Faltas e Licenças; Vínculos de Emprego Público; Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37 -A/2014, de 19 de agosto e alterada pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, e 84/2015, de 7 de agosto; 5 perguntas

Princípios Gerais da atividade administrativa; Direito à informação; dos Prazos - Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; 5 perguntas

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública – SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro; 5 perguntas

No que concerne ao **ponto quatro** da ordem de trabalhos, o júri deliberou que a Avaliação Curricular (AC) tem em consideração os seguintes parâmetros: Habilitação Académica (Hab), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD), sendo o seu resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = 20\% \text{ Hab} + 40\% \text{ EP} + 25\% \text{ FP} + 15\% \text{ AD}$$

Habilitação Académica — será ponderado o nível habilitacional detido;

Habilitação exigida — 18 valores

Relativamente ao nível habilitacional é exigido aos candidatos a titularidade de 12.º ano ou curso que lhe seja equiparado, conforme art.º 34.º e art.º 86.º n.º 1 al b) da Lei n.º 35/2014 de 20/06 – LTFP.

Habilitação superior à exigida — 20 valores

Experiência Profissional — será tido em conta o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher, sendo que apenas será considerada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, decidiu o júri que a valoração da EP será a seguinte,

1. A cada ano de exercício de quaisquer tarefas (independentemente do seu número) que caracterizam as atividades inerentes ao posto de trabalho em análise corresponderá um valor, até ao máximo de 10:

- Elaborar os documentos necessários ao cumprimento das obrigações legais, designadamente do IRS, da Segurança Social, da ADSE e da Caixa Geral de Aposentações
- Redigir ofícios, memorandos, notas informativas ou outros documentos que acompanham a informação prestada a outros serviços
- Gestão de arquivo geral em suporte papel e digital
- Atendimento ao público interno
- Conferir os dados relativos à assiduidade dos funcionários



2. Se for demonstrado o exercício das seguintes tarefas associadas ao posto de trabalho em análise, será atribuída a seguinte pontuação:

- Atualizar a informação dos processos individuais dos funcionários – 5 valores
- Conhecimento de Informática na ótica do utilizador - 5 valores;

Formação Profissional — Neste fator serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício do posto de trabalho a que se candidata, realizadas nos últimos 5 anos, sendo atribuído aos candidatos sem ações de formação de formação 8 (oito) valores e será atribuído mais 2 (dois) valores por cada ação, até ao máximo de 20 valores.

Avaliação de Desempenho — sendo que apenas serão consideradas as avaliações relativas ao último período, não superior a 3 ciclos avaliativos, na sua expressão quantitativa sem arredondamentos. O resultado será apurado numa média aritmética simples das avaliações atribuídas, de acordo com a respetiva escala aplicável. O resultado final do parâmetro será proporcionalmente convertido para a escala de 0 a 20 valores.

No caso de não existir avaliação por razões que não lhe são imputáveis é atribuído 2 pontos da escala do SIADAP.

Por cada Avaliação Curricular será elaborada uma grelha individual (modelo em anexo 1 à presente ata).

Entrando no **ponto quinto** da ordem de trabalhos, o júri delibera usar com o método de seleção facultativo, a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) através da qual se visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados, durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção terá a duração máxima de 30 minutos e é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar os fatores a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção e os critérios de avaliação, a saber:

Fluência verbal- Avaliar a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, avaliando o volume, o caudal e respetiva adequação ao tema ou assunto em desenvolvimento.

- 20 valores- Quando o candidato revele uma corrente de pensamento coerente através de uma linguagem oral muito rica quer ao nível da construção das frases, quer ao nível das opções das palavras usadas, revelando uma adequada e completa abordagem dos temas e assuntos.
- 16 valores- Quando revele uma corrente de pensamento coerente através de uma linguagem oral rica ao nível da construção das frases e das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos considerada adequada.
- 12 valores- Quando revele alguma adequação de pensamento, através da linguagem oral clara e simples ao nível da construção das frases e das opções das palavras usadas, revelando uma abordagem dos temas e assuntos satisfatória.
- 8 valores – Quando revele pouca adequação de pensamento face aos temas através de uma linguagem clara e uma abordagem considerada suficiente dos assuntos.
- 4 valor- Quando revele falta de adequação no tratamento dos temas através de uma linguagem pouco clara, manifestando dificuldade no tratamento dos assuntos abordados.

Motivação para a candidatura – Avaliar, através da conversação, os motivos da apresentação da candidatura e o grau de motivação.

- 20 valores – O candidato revela muito interesse e disponibilidade de mudança para a execução de novas tarefas.
- 16 valores – O candidato apresenta fatores de mudança e estes revelam-se adequados.
- 8 valores – O candidato concebe alguns fatores de motivação, mas revelam-se pouco adequados.
- 4 valor – O candidato não apresenta qualquer fator de motivação para a mudança.

Aplicação de conhecimentos – Capacidade para aplicar de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desenvolvimento das tarefas e atividades relacionadas com o posto de trabalho.

- 20 valores – O candidato demonstra possuir um elevado conhecimento e experiência apresentando também curiosidade e interesse em áreas desconhecidas e entusiástico envolvimento em áreas já conhecidas.
- 16 valores – O candidato demonstra possuir muito bom conhecimento e experiência e estar bastante familiarizado com a atividade.
- 12 valores - O candidato demonstra possuir bom conhecimento e experiência nas áreas de atividade e estar familiarizado com a atividade.
- 8 valores - O candidato demonstra possuir algum conhecimento e estar pouco familiarizado com a atividade.
- 4 valor – O candidato não apresenta conhecimentos na atividade posta a concurso.

A classificação da entrevista profissional de seleção resulta do somatório das classificações obtidas nos três fatores. A avaliação da EPS será a média aritmética simples.

Para cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma grelha individual contendo os parâmetros relevantes e a sua classificação obtida em cada um deles. (modelo em anexo 2 à presente ata)

Classificação final

Aos candidatos que completem o procedimento, será atribuída uma classificação final, que resultará da média aritmética simples das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de seleção, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, através da utilização de uma das seguintes fórmulas, consoante o caso:

$$CF = 0,70PC + 0,30 EPS,$$

Ou

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EPS$$

Sendo que:

CF= classificação final

PC = Prova de conhecimentos

EPS = Entrevista profissional de seleção

AC= Avaliação Curricular

Os métodos de seleção são aplicados pela ordem enunciada e têm caráter uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer deles, pelo que não lhe será aplicado o método seguinte.

Em situação de igualdade de valoração aplica -se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, Portaria que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento.

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

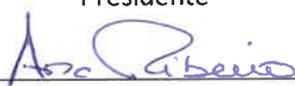
À presente ata foram anexados:

Anexo 1 - Fichas de Avaliação Curricular

Anexo 2- Grelhas de avaliação Entrevista profissional de Seleção

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião do Júri, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do Júri.

Presidente



Ana Luísa Fernandes Ribeiro

1.º vogal efetivo



Maria Encarnação Marques Palma

2.º vogal efetivo



Melissa Nunes Rodrigues Martins Silva